Quelle est la procédure pour notifier une démission ?

Réponse courte

Pour notifier une **démission**, le salarié doit exprimer une volonté **claire et non équivoque** de rompre son **contrat à durée indéterminée** (CDI). La notification s'effectue par **lettre recommandée** à la poste ou par remise contre décharge avec signature de l'employeur sur le double. La date de notification correspond au jour de remise effective ou de première présentation de la lettre recommandée.

Le salarié doit respecter le **préavis légal** dont la durée dépend de son ancienneté (moitié du préavis applicable en cas de licenciement). L'employeur accuse réception de la démission mais ne peut s'y opposer. Une **dispense de préavis** nécessite un accord écrit explicite entre les parties ou la reconnaissance d'une faute grave de l'employeur.

La démission est un acte **irrévocable** une fois notifiée, sauf acceptation de rétractation par l'employeur. Elle n'ouvre pas droit aux allocations de chômage, étant considérée comme une perte volontaire d'emploi.

Définition

La **démission** constitue l'acte unilatéral par lequel un salarié met fin à son **contrat de travail à durée indéterminée** de sa propre initiative. Elle ne requiert aucune justification ou motivation particulière, mais doit être **libre, claire et non équivoque**. La démission s'applique exclusivement aux CDI, sauf cas exceptionnels (faute grave de l'employeur rendant impossible le maintien de la relation de travail). Elle est régie par le **Code du travail luxembourgeois**, notamment les articles L.124-4 (modalités de notification) et L.124-3 (calcul des délais de préavis).

Questions fréquentes

Comment un salarié doit-il notifier sa démission au Luxembourg ?

Le salarié doit exprimer une volonté claire et non équivoque de rompre son CDI, idéalement par lettre recommandée ou remise contre décharge. La date de notification est celle de la remise effective ou de la première présentation de la lettre, et le préavis légal commence le lendemain.

L'employeur peut-il s'opposer à une démission ?

Non, l'employeur ne peut pas s'opposer à une démission valablement notifiée. Il doit simplement accuser réception de la notification, la démission étant un acte unilatéral du salarié qui ne nécessite aucun motif.

Le salarié démissionnaire a-t-il droit aux allocations de chômage ?

Non, la démission volontaire ne donne pas droit aux allocations de chômage au Luxembourg, car elle est considérée comme une perte volontaire d'emploi. Le salarié ne peut prétendre aux indemnités de chômage qu'en cas de licenciement par l'employeur ou de démission pour motif grave imputable à l'employeur.

Peut-on être dispensé du préavis de démission ?

Oui, mais uniquement dans deux cas : soit par accord écrit explicite entre l'employeur et le salarié, soit en cas de démission pour motif grave (faute grave de l'employeur). Sans accord écrit formalisé, le préavis reste obligatoire et son non-respect expose le salarié à des sanctions financières.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quand commence le délai de préavis de démission ?

Le préavis ne commence pas le lendemain de la notification. Conformément à l'article L.124-3(3), il débute le 15e jour du mois en cours si la notification intervient avant le 15, ou le 1er jour du mois suivant si la notification intervient après le 14 du mois.

Quelles sont les conséquences si le salarié ne respecte pas son préavis ?

Le salarié qui démissionne sans respecter le préavis légal, et sans dispense écrite de l'employeur, doit verser une indemnité compensatoire de préavis à l'employeur. Cette indemnité correspond au salaire et aux avantages qu'il aurait perçus pendant la durée du préavis non respectée, conformément à l'article L.124-6 du Code du travail.

Quels sont les délais de préavis en cas de démission ?

Le préavis de démission correspond à la moitié du préavis applicable en cas de licenciement : 1 mois si le salarié a moins de 5 ans d'ancienneté, 2 mois entre 5 et 10 ans d'ancienneté, et 3 mois pour 10 ans ou plus d'ancienneté. Ces délais sont prévus par l'article L.124-4 du Code du travail.

Qui peut démissionner et dans quelles conditions ?

La démission s'applique uniquement aux CDI et exige une volonté libre, sans contrainte ni pression. Le salarié doit avoir la capacité juridique (les mineurs non émancipés nécessitent l'accord de leur représentant légal) et la rupture ne doit pas être abusive.

Conditions d’exercice

La **démission** requiert l'existence d'un **contrat à durée indéterminée** en cours d'exécution et l'expression d'une volonté libre du salarié, sans contrainte ni pression. Le salarié doit posséder la **capacité juridique** nécessaire (les mineurs non émancipés nécessitent l'accord de leur représentant légal).

La rupture ne doit pas être **abusive**, c'est-à-dire motivée par une intention manifeste de nuire à l'employeur. Le principe d'**égalité de traitement** doit être respecté dans la gestion administrative de la procédure, notamment concernant les délais de préavis et les formalités applicables.

La **traçabilité** de la démission constitue un impératif pour éviter tout litige ultérieur sur la date de notification ou l'existence même de la volonté de démissionner.

Modalités pratiques

La **notification** de la démission doit être effectuée par **lettre recommandée** à la poste avec accusé de réception, ou par remise en main propre contre décharge (l'employeur signe le double de la lettre en guise d'accusé de réception). La date de notification correspond à la date de remise effective au destinataire ou, pour l'envoi postal, à la date de première présentation de la lettre par la Poste luxembourgeoise.

Délai de préavis	Ancienneté du salarié	Base légale
1 mois	Moins de 5 ans	Art. L.124-4 + L.124-3(2)
2 mois	De 5 ans à moins de 10 ans	Art. L.124-4 + L.124-3(2)
3 mois	10 ans ou plus	Art. L.124-4 + L.124-3(2)

Note importante : Le préavis du salarié démissionnaire correspond à la **moitié** du préavis applicable en cas de licenciement par l'employeur pour l'ancienneté concernée.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le **décompte du préavis** débute conformément à l'article L.124-3(3) :

- Le **15e jour du mois** en cours, si la notification intervient avant le 15
- Le **1er jour du mois suivant**, si la notification intervient après le 14 du mois

L'employeur doit **accuser réception** de la démission sans pouvoir s'y opposer. En cas de **dispense de préavis**, un accord écrit explicite entre employeur et salarié est obligatoire. L'absence de respect du préavis expose le salarié au versement d'une **indemnité compensatoire de préavis** égale aux salaires et avantages correspondant à la durée du préavis non respectée (article L.124-6).

Pratiques et recommandations

La **lettre de démission** doit comporter les mentions essentielles suivantes : expression claire de la volonté de rompre le contrat de travail, date de prise d'effet souhaitée, indication du respect du préavis légal. Il est conseillé de dater et signer le courrier de manière manuscrite.

Pour garantir une **preuve opposable**, privilégier systématiquement la lettre recommandée avec accusé de réception ou la remise contre décharge avec signature de l'employeur sur le double. Conserver précieusement les originaux et copies de tous les documents.

En cas de **dispense de préavis** demandée par le salarié ou proposée par l'employeur, formaliser impérativement l'accord par écrit avec signature des deux parties. À défaut d'accord écrit, le préavis reste obligatoire.

Assurer une **traçabilité exhaustive** de toute la procédure : copie de la lettre de démission, preuve de notification, accusé de réception, éventuelles correspondances ultérieures. Cette documentation constitue la meilleure protection contre d'éventuels litiges.

Vérifier systématiquement les **dispositions conventionnelles** applicables (conventions collectives sectorielles) qui peuvent prévoir des conditions plus favorables concernant les délais de préavis ou les modalités de rupture.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-4	Modalités de notification de la démission par lettre recommandée ; préavis égal à la moitié du préavis applicable au licenciement
Article L.124-3 (2)	Durées des préavis en cas de licenciement (servant de base au calcul du préavis de démission) : 2 mois (<5 ans), 4 mois (5-10 ans), 6 mois (?10 ans)
Article L.124-3 (3)	Modalités de calcul du point de départ des délais de préavis (15e jour du mois ou 1er jour du mois suivant)
Article L.124-6	Indemnité compensatoire de préavis due en cas de non-respect du délai de préavis
Article L.124-7	Indemnité de départ (non applicable en cas de démission volontaire, sauf démission pour faute grave de l'employeur)
Article L.124-10	Résiliation pour motif grave (démission avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur)

La **formalisation écrite** et la **traçabilité** rigoureuse de la procédure sont essentielles pour éviter tout litige sur la date de notification, l'existence de la volonté de démissionner ou le respect du préavis. L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** entre salariés dans des situations similaires et respecter la **confidentialité** des informations personnelles.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.